

今月の相談事例（8月号）

顧問先社長 経営幹部各位

〒428-0004 静岡県島田市横岡 640-2

三浦労務経営事務所

社会保険労務士 三浦 茂

TEL 0547-45-5811

FAX 0547-45-5821

URL <http://masterslink.jp/sr/miura/>

【相談】

退職希望者から、残っている有給休暇を使い切りたいと言われました。退職が決まっている者に、残っている有給休暇を使い切るという目的で、取得させなければいけないのでしょうか？

【アドバイス】

有給休暇については、労働基準法第 39 条で定められています。労働関係の存続を前提としたものであるという取り決めがあるため、退職すれば有給休暇は消滅してしまいます。しかし、退職する前は、いくら退職が決まっていたとしても、有給休暇を請求することは労働者の権利なので、対象労働者が有給休暇の取得を請求した場合は、与えなくてはなりません。

一方、使用者には、有給休暇を請求された時季に与えることが、事業の正常な運営を妨げる場合は、他の時季に与えることができる権利があります。「辞めたいので、明日から退職日まで有給を使います」という請求には、時季を変更させる権利を行使したいです。しかし、時季変更権は退職日までしか行使できません。しかも、その日までの全労働日までを有給に充てています。そこで、労働者が、退職日までに有給休暇を使い切りたいと言うなら、退職日を先に延ばし、退職日までに引き継ぎを行う、代替の社員を雇う、等して事業の正常な運営を妨げない範囲で有給休暇を取得させることも出来るでしょう。

もしも、退職日を先に延ばさず、有給休暇を取得し、業務に支障をきたした場合は、損害賠償請求を行う事も出来るでしょう。裁判を想定出来るのなら、退職金制度を設け、それを債務として保有しておくのも良いでしょう。そのためには、こういった退職時のトラブルで業務に支障をきたした場合の処分を、就業規則に明記しておくことが必要です。

トラブルに発展させないために、就業規則の「退職手続」に「業務の引継ぎ業務」と「退職日までの誠実な通常勤務義務」を明記し、日頃から就業規則を周知しておくとともに「退職願」に基づく「退職承諾書」にその旨を明記して自覚させることが有効でしょう。

余談ですが、使い切れなかった有給休暇の買い上げについてですが、労働基準法では、有給休暇の買い上げを予約し、これに基づいて有給休暇の日数を減らす、又は、請求された日数を与えないことは、違反となります。これは、会社が金銭で、労働者から休む権利を奪う行為が禁止されているという意味です。退職時に残っている有給を任意で買い上げる事は違法ではありません。会社側が「買い取るので、取得してはいけない」という意味合いで買い上げる事は違法ですが、残りの有給休暇を全て取得すると退職日までに引き継ぎが間に合わないため、有給休暇を消化できなかつた場合は、任意で買い取ってあげることも出来るということです。

（この著作権は三浦労務経営事務所に帰属する）